

Susman, Krista

Die Wirkmächtigkeit impliziter Menschenbilder in der arbeitsmarktpolitischen Erwachsenenbildung

Magazin erwachsenenbildung.at (2019) 38, 12 S.



Quellenangabe/ Reference:

Susman, Krista: Die Wirkmächtigkeit impliziter Menschenbilder in der arbeitsmarktpolitischen Erwachsenenbildung - In: *Magazin erwachsenenbildung.at* (2019) 38, 12 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-181715 - DOI: 10.25656/01:18171

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-181715>

<https://doi.org/10.25656/01:18171>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb



**Magazin
erwachsenenbildung.at**

<http://www.erwachsenenbildung.at>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 38, 2019

Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildung

Im Spannungsfeld von Verwertbarkeit
und Emanzipation



Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 38, 2019

Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildung

Im Spannungsfeld von Verwertbarkeit
und Emanzipation

HerausgeberInnen der Ausgabe:

Mag.^a Julia Schindler

Mag. Kurt Schmid

MMag. Dr. Stefan Vater

Wien

Online verfügbar unter:

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:

Books on Demand GmbH, Norderstedt

Inhaltsverzeichnis

Aus der Redaktion

- 01** **Editorial**
Julia Schindler, Kurt Schmid und Stefan Vater

Thema

- 02** **Herausforderungen arbeitsmarktbezogener Erwachsenenbildung durch globale Migration**
Arthur Schneeberger
- 03** **Die Wirkmächtigkeit impliziter Menschenbilder in der arbeitsmarktpolitischen Erwachsenenbildung**
Krista Susman
- 04** **Digitale (Grund-)Kompetenzen auch für gering Qualifizierte. Sichtung internationaler Good Practice-Modelle und Handlungsbedarfe in Österreich**
Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber und René Sturm
- 05** **Zur Steuerungslogik arbeitsmarktorientierter Erwachsenenbildung. Auswirkungen auf die Professionalisierung und Beschäftigungsbedingungen des pädagogischen Personals**
Ingeborg Schüßler

Praxis

- 06** **Erwachsene in der Berufsbildung und berufliche Erwachsenenbildung in Österreich. Von der Öffnung über die Hybridisierung zum System?**
Günter Hefler, Eva Steinheimer und Jörg Markowitsch
- 07** **Arbeitsorientierte Grundbildung: ökonomisches Verwertungsinteresse oder emanzipatorischer Bildungsraum?**
Aus der Praxis der Arbeitsgemeinschaft ARBEIT UND LEBEN
Anke Frey und Björn Schulz
- 08** **Lernen mit Arbeitsplatzbezug direkt im Betrieb. Erfahrungen aus der Schweiz mit dem GO Modell**
Cäcilia Weiermair-Märki

- 09** **Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildungsangebote für Frauen zwischen Verwertbarkeit und Empowerment.**
Aus der Praxis des Vereins zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen – ABZ*AUSTRIA
Daniela Schallert, Manuela Vollmann und Lina Zierlinger
- 10** **Prekär Beschäftigte als Arbeits(verhältnis)-ForscherInnen.**
Bildungs- und BerufsberaterInnen zwischen Nicht-Wissen und Halt-Geben
Florian Guschlbauer, Ljiljana Kojić und Antonia Wenzl
- 11** **Universitäre, arbeitsmarktorientierte Weiterbildung für Erwachsene mit Migrationshintergrund.**
Ein Zertifikatsstudiengang am Lehrstuhl für Pädagogik der Universität Augsburg
Stefanie Grüner und Raphaela Streng
- 12** **Berufsausbildung und Berufsvorbereitung für Jugendliche als zunehmend wichtige Aufgabe der Erwachsenenbildung.**
Eine Sondierung aus Perspektive des BFI
Michael Sturm
- 13** **Angewandte Wissenschaften an der Fachhochschule St. Gallen.**
Praxisprojekte als Bindeglied zwischen akademischer, praxisorientierter Ausbildung und wirtschaftlichem Nutzen
Martina Bechter, Claudia Brönimann, Ronald Ivancic und Peter Müller

Rezension

- 14** **Gender – Diversity – Intersectionality. (New) Perspectives in Adult Education.**
Martina Endepohls-Ulpe und Joanna Ostroch-Kamińska (Hrsg.)
Stefan Vater

Da alle Artikel sowohl einzeln als auch in der Gesamtausgabe erhältlich sind, wurde jeder Beitrag mit laufender Nummer (01, 02 ...) versehen. Die Seitennummerierung beginnt jeweils bei 1.

Englischsprachige bzw. bei englischsprachigen Artikeln deutschsprachige Abstracts finden sich im Anschluss an die Artikel (ausgenommen Rezension).

Die Wirkmächtigkeit impliziter Menschenbilder in der arbeitsmarktpolitischen Erwachsenenbildung

Krista Susman

Susman, Krista (2019): Die Wirkmächtigkeit impliziter Menschenbilder in der arbeitsmarktpolitischen Erwachsenenbildung.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 38, 2019. Wien.

Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-38/meb19-38.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Schlagworte: Arbeitsmarktpolitik, zb-Frauenberufszentrum, Menschenbild, personenzentrierter Ansatz, Ergebnisoffenheit, Ambivalenzkonflikt, Empathie, Wertschätzung, Vertrauen, Empowerment, Employment, Arbeitsgesellschaft, Erwachsenenbildung, Gender, Frauen



Kurzzusammenfassung

Der vorliegende Beitrag reflektiert jene Widersprüche, Spannungen und Ambivalenzen, die den gegenwärtig dominanten Diskurs zum Thema Arbeit und Bildung charakterisieren. Dabei wird die Frage aufgegriffen, welche Menschenbilder für die Handlungen der AkteurInnen im arbeitsmarktpolitischen Bildungsbereich schlagend werden und welche Konsequenzen sich daraus für Individuen innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes ergeben. Der Verein zb zentrum für beratung vertritt hier eine personenzentrierte Grundhaltung, die durch Prozessorientierung, Ergebnisoffenheit und Freiwilligkeit charakterisiert ist. Denn, wie die Autorin ausführt, die Tatsache der Arbeitslosigkeit an sich konstituiert keine ausreichende Problembeschreibung, um verpflichtende Inhalte für alle zu rechtfertigen – auch nicht im Bereich Persönlichkeitsbildung. Dafür sei es notwendig, den Prozess nicht von seinem vordefinierten, erwünschten Ende her zu gestalten, im vorgeblichen Wissen um das „richtige“ Ergebnis, sondern zu akzeptieren, dass die Teilnehmerin selbst die Expertin für ihre Perspektivengestaltung ist. Den Abschluss bildet das Plädoyer, Ambivalenzen anzuerkennen, statt sie zu negieren oder auslöschen zu wollen, und Bedingungen für Vertrauen den Vorrang vor Kontrolle zu geben. (Red.)

Die Wirkmächtigkeit impliziter Menschenbilder in der arbeitsmarktpolitischen Erwachsenenbildung

Krista Susman

Statt immer ausgeklügeltere Überwachungs- und Kontrollmechanismen für „Unwillige“ zu erfinden, denen immer ausgeklügeltere Strategien zu deren Unterlaufung folgen, gilt es, in der Bildungsarbeit mit erwerbslosen Menschen generell ein System zu etablieren, in dem die Bedingungen für gerechtfertigtes Vertrauen vertieft werden und in dem Widersprüche und Ambivalenzen nicht tabuisiert werden. Strukturelle Probleme zu individualisieren, verstärkt Versagenserleben; die Anerkennung von Widersprüchen, die die Einzelpersonen nicht verändern können, hat hingegen Entlastungswirkung.

Menschenbilder

In der arbeitsmarktpolitischen Bildungsarbeit werden grundlegend unterschiedliche Menschenbilder sichtbar, die für die AkteurInnen zwar handlungsrelevant sind, die aber selten zum expliziten Gegenstand der Auseinandersetzung gemacht werden. Die oft unwillkürliche Vermischung teilweise widersprüchlicher Grundannahmen darüber, wie Menschen sind und was sie für ihre Weiterentwicklung benötigen, mündet häufig in Ziellogikkonflikte oder persönliche Stagnation. So werden in persönlichkeitsbildenden arbeitsmarktpolitischen Bildungsprojekten fast immer als Ziele „Employability“ und „Empowerment“ gleichzeitig eingefordert, ohne zu berücksichtigen, dass sie unterschiedlichen Logiken folgen.

Spätestens dann jedoch, wenn der Erfolg eines Angebots am Integrationserfolg in den Arbeitsmarkt gemessen wird, nicht aber daran, ob sich

der Handlungsspielraum der Person verändert hat, wird die Dominanz einer zweckrationalistischen Ausrichtung deutlich. Dabei kann sich die Erhöhung der Employability in bestimmten Fällen durchaus negativ auf Empowerment und subjektive Handlungsautonomie auswirken. In ihrer Polarität charakterisiert, stehen einander im arbeitsmarktpolitischen Feld zwei Menschenbilder gegenüber: ein humanistisches/ressourcenorientiertes und ein defizitorientiertes.

Diese entgegengesetzten Annahmen sind hier extrapoliert, um die Unterschiede sichtbarer zu machen – in der Realität sind die Grenzen zwischen beiden Konzepten durchlässig, sie überlagern sich bisweilen und sind oft auch in einer Person selbst nicht widerspruchsfrei wirksam. Aus humanistischer Perspektive trägt der Mensch bereits alle notwendigen Ressourcen und Potenziale in sich, strebt von sich aus nach Weiterentwicklung und

sucht Sinn, Beziehung und Autonomie. Es ist eine genuin wachstumsorientierte Vorstellung; das innere Spannungsfeld spielt sich zwischen „Beziehungsangewiesenheit“ und „Autonomiebedürfnis“ ab. Diesem Menschenbild nach brauchen wir in allererster Linie förderliche Rahmenbedingungen, das heißt, bedingungsfreie Wertschätzung, Empathie und ein authentisches Gegenüber, um uns zu entwickeln. Durch die der Person immanente Aktualisierungstendenz (siehe Rogers 2012) streben Menschen, vorausgesetzt, sie wurden nicht durch biographisch verheerende Erfahrungen früh deformiert, nach Konstruktivität, der Mensch muss nicht erst zu Konstruktivität erzogen werden, sondern ist es von Anbeginn an. Radikal gesprochen geht es darum, den Menschen in seinem Streben nicht zu behindern und die oben genannten förderlichen Rahmenbedingungen zu realisieren.

Defizitorientierten Menschenbildern zufolge muss der Mensch hingegen erst dazu gebracht werden, sich anstrengen, über sich selbst hinauswachsen, destruktive Impulse überwinden und sich konstruktiv in die Gemeinschaft einbringen zu wollen (vertreten in kognitiv-behaviouristischen Ansätzen). Er/sie bedarf gezielter Erziehung zum Guten. Der freie Wille gilt als Illusion, im Gegensatz zur Vorstellung des Autonomiestrebens in humanistischen Ansätzen; Verhalten basiert auf Reizen und Konditionierung. Das heißt, der Mensch braucht die richtigen Inputs, äußeren Impulse und Handlungsanleitungen und muss laufend motiviert werden, das sozial Erwünschte zu tun. Das geschieht über Belohnungen und Strafen. Der Mensch ist nicht sozial, sondern wird erst sozial (gemacht).

Auswirkungen der unterschiedlichen Menschenbilder

Die erste, wachstumsorientierte Vorstellung vom Menschen rechtfertigt grundsätzliches Vertrauen dem Subjekt gegenüber und setzt auf Beziehung als relevanten Veränderungsfaktor und zentrale Lernmotivation. Der Fokus liegt auf Prozessorientierung, nicht auf einer antizipierten Lösung. Die zweite, behaviouristisch orientierte Vorstellung setzt darauf, dass über Belohnung oder Druck und geeignete Inputs Menschen ihren Unwillen überwinden und Bereitschaft zum Lernen zeigen.

Den ExpertInnen/LehrerInnen/BeraterInnen wird dabei die Schlüsselrolle im Prozess zugewiesen, es wird eine direkte Input-Output Korrelation angenommen, der Fokus liegt auf den Inputs.

Im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Erwachsenenbildung verschwimmen beide basic beliefs. Während Aufträge zu „Persönlichkeitsbildung“ und „Empowerment“ auf inhaltlicher Ebene an der Idee des Autonomiestrebens anknüpfen, liegt den Aufträgen zu Motivationstrainings die Annahme zugrunde, dass Menschen zunächst Unlust überwinden müssen. In der jüngsten Bundesrichtlinie des AMS für Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO) heißt es etwa zur Anerkennung von Selbstlernzeiten, dass diese „*beim und unter Aufsicht des Kursinstitutes*“ (AMS 2012, S. 24, Fn. 11) stattfinden müssten – eine befremdliche Formulierung in der Erwachsenenbildung. Beide Modelle konfliktieren in der Idee, Empowerment „vermitteln“ zu sollen. Empowerment kann aber immer nur ein interner Prozess der Selbstermächtigung sein, der gezielt gefördert, aber nicht von außen „gemacht“ oder bereitgestellt werden kann. Employability auf der anderen Seite hat, im Gegensatz zu Empowerment, nicht die Handlungsfähigkeit des Subjekts vor Augen, sondern die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Hier kommt in Bildungsaufträgen eine defizitorientierte Annahme zum Tragen: Arbeitslosen Personen fehle persönliche oder fachliche Kompetenz (sonst wären sie in Beschäftigung). Arbeitslose müssten dazu angeleitet werden, „das Richtige“ zu wollen, nämlich das arbeitsmarktpolitisch realistischste Ziel, unabhängig von deren eigenem Streben nach Sinn und Erfüllung. So wurden etwa die Zumutbarkeitsgrenzen für die Annahme eines Jobs in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesenkt.

Der umgekehrte Diskurs, nämlich die Anpassung „des Arbeitsmarktes“, so heterogen er ist, an die Bedürfnisse der Menschen einzufordern, findet keine relevante Öffentlichkeit. Eine humanistische, auf die Aufklärung zurückgehende Subjektvorstellung ist in arbeitsmarktpolitischen Bildungskontexten vollständig von einer Ausrichtung abgelöst worden, in der Messbarkeit, Vergleichbarkeit und operationelle Rationalisierung dominieren. Der persönliche Nutzen für die Subjekte und Gemeinschaften spielt dabei aufgrund der fehlenden Darstellbarkeit in Zahlen eine nur untergeordnete Rolle. Nicht nur

arbeitsmarktpolitische Einrichtungen stehen unter enormem Legitimationsdruck, wenn sich ihre Ergebnisse nicht einem mathematischen Paradigma einordnen lassen, und zwar völlig unabhängig davon, wie sehr die Betroffenen selbst Angebote als hilfreich und förderlich beschreiben. Zahlen wurden generell zum neuen Fetisch (siehe Rizq 2019), Messbarkeitsorientierung ist ubiquitäres Dogma, Uneindeutigkeiten, Ambiguitäten und „weiche“ Parameter haben darin keinen Platz.

Paradoxes Arbeitsverständnis

So zentral wie das Menschenbild ist auch das eigene Verhältnis zur Arbeit. In einer erwerbszentrierten Gesellschaft ist sie identitätsstiftend. Wir erhalten unseren gesellschaftlichen Platz im Wesentlichen darüber zugewiesen – das bedeutet, als einer Berufsgruppe oder einer Firma angehörig oder als Selbstständige/r, PensionistIn, SchülerIn, Auszubildende/r oder als Arbeitslose/r identifiziert zu werden. Unser Verhältnis zur Erwerbsarbeit und der Arbeitsbegriff selbst sind allerdings von einer Widersprüchlichkeit gekennzeichnet, die bis vor die Zeit der Industrialisierung zurückreicht und die sich als bisweilen unversöhnlicher Dualismus zeigt: Arbeit wird als Berufung zum Maß höchster Selbsterfüllung, als Erwerbsnotwendigkeit wird sie zum Zwang/zur Unfreiheit in Gegensatzung zum „wahren“ Leben („Privat bin ich ja ganz anders“). Es entspricht zwar gesellschaftlicher Konformität, sich über die eigene Arbeitsunlust ausgiebig zu beklagen, das gilt allerdings nur für die, die einen Job haben: Im Falle der Arbeitslosigkeit droht bei „Arbeitsunwilligkeit“ der Verlust der finanziellen Unterstützungsleistungen und damit der Existenzgrundlage. Es ist elementar, die Wechselwirkung der dualen Matrix zwischen Euphemisierung (siehe Gorz 1989) und Abwertung der Arbeit zu erkennen: Unbeachtete Dynamiken knapp unterhalb der Wahrnehmungsschwelle bergen besondere soziale Sprengkraft.

Arbeit als Menschenrecht

Das paradoxe Verhältnis, das wir zur Arbeit haben, spiegelt sich in der historischen Verkoppelung des Rechts auf Arbeit mit der Pflicht zu Arbeit: 1948

wurde das Recht auf existenzsichernde, würdige Arbeit in der Allgemeinen Deklaration der Menschenrechte (Artikel 23 und 24) verankert und damit eine bestimmte philosophische Vorstellung der Erwerbsarbeit zur *conditio humana* verfestigt. In diesem „Recht auf Arbeit“ tritt die Idee der Selbstverwirklichung durch den Beruf zu Tage, eine Idee, die den Anspruch auf reine Existenzsicherung weit überschreitet und die dem existenzialistischen Bedürfnis nach Sinnstiftung Rechnung trägt („Recht auf freie Berufswahl“). Das Recht auf Arbeit findet sich in einer Linie mit grundlegenden Freiheitsrechten wie jenem auf Meinungsäußerung und hebt somit universalistisch auf ihre emanzipatorische Bedeutung ab.

Artikel 23

- (1) Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
- (2) Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
- (3) Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.
- (4) Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.

Artikel 24

Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub.

Quelle: <https://www.menschenrechtserklaerung.de/recht-auf-arbeit-3664>

Von der moralischen Pflicht zur Vorschrift des Wollens

Davor, im Zeitalter der beginnenden Industrialisierung, prägt sich hingegen jene von Max Weber als „protestantische Leistungsethik“ bezeichnete

moralische Pflicht zur Arbeit aus, also „*jener eigentümliche, uns heute so geläufige und in Wahrheit doch so wenig selbstverständliche Gedanke der Berufspflicht: einer Verpflichtung, die der Einzelne empfinden soll und empfindet gegenüber dem Inhalt seiner ‚beruflichen Tätigkeit‘, gleichviel worin sie besteht*“ (Weber 2016 [1904-05], S. 41). Gleichviel nämlich, worin diese Arbeit besteht: In der Gesetzgebung findet sich diese von Weber beschriebene moralische Verpflichtung als Auftrag zur „Arbeitswilligkeit“¹ und in der Regelung der Zumutbarkeitsbestimmungen wieder. Arbeit ist eine Zumutung, und wir müssen diese Zumutung wollen. Das ist insofern verwirrungsstiftend, als das Wollen eine innere Kategorie darstellt, die mit Motivation und Emotion zu tun hat und damit nichts ist, das von außen vorgeschrieben werden kann. Eine Verordnung, die nicht auf eine konkret überprüfbare Handlung, sondern auf die mit ihr verbundene subjektive Gefühlslage abzielt, ist jedoch in ihrem Ansinnen totalitär: Das Wollen zu verordnen, stellt einen Übergriff auf das Innenleben der Person dar. Auch wenn die Intention des Gesetzgebers hier auf die Aktivität von Arbeitsuchenden abzielt, nämlich Vermittlungsangebote nicht ablehnen zu dürfen: Die Wortwahl ist bestenfalls unglücklich. Im Fall von Arbeitslosigkeit wird die historische Errungenschaft der Arbeit, nämlich im Sinne eines humanistischen Rechts, wählen zu dürfen, der ökonomisch begründeten Pflicht zur Arbeitswilligkeit hintangestellt. Der moralische Imperativ: „Sie müssen schon wollen (was sie nicht haben)!“ ist mit der Drohung der Sperre des Arbeitslosengeldbezuges verknüpft – damit kommt strukturelle Gewalt ins Spiel. Hier soll nicht die Notwendigkeit verneint werden, sich als Gesellschaft auf Regeln einigen zu müssen, es geht vielmehr darum, die tieferliegenden Bedeutungen historisch gewachsener Widersprüche und struktureller Konflikte für die Person in den Blick zu nehmen. Die Verknüpfung der moralischen mit der strukturellen Dimension verdichtet Abhängigkeitserleben und verneint einen autonomen Freiheitsbegriff; gleichzeitig haben die internalisierten widersprüchlichen Konzepte über das Mensch-Sein maßgebliche Auswirkungen darauf, wie wir unsere Möglichkeiten des Zusammenlebens zu imaginieren wagen, und sie haben Auswirkungen

bis tief in Persönlichkeitsstrukturen, wo sie sich als Ambiguitäten (Mehrdeutigkeiten), Ambivalenzen („Ja“ und „Nein“ gleichzeitig) bis hin zu Gespaltenheit manifestieren.

Konsequenzen

Wir tragen die strukturellen und historischen Widersprüche zwischen der Pflicht zur Arbeit und dem Recht auf Arbeit als Polaritäten also in uns, sie können dabei je nach biographischer Phase, beruflichem Kontext und strukturellen sowie sozialen Rahmenbedingungen unterschiedlich stark spürbar und mehr oder weniger konflikthaft ausgeprägt sein. Besonders sichtbar werden internalisierte strukturelle Widersprüche derzeit an den Frauen. Sie müssen die gesellschaftspolitisch offene Frage nach dem Umgang mit Care-Arbeit (bezahlt/unbezahlt, Auswirkungen auf die eigene Erwerbsbiographie; siehe Madörin 2013) als individualisierten Vereinbarkeitskonflikt bewältigen. Wobei Alleinerzieherinnen in besonderer Weise Symptomträgerinnen für die ungelöste Frage sind, wie wir mit Kindern (und Alten, Kranken,...) und wie wir Beziehungen leben wollen. An ihnen wird auf der symbolischen Ebene durch widersprüchliche Rollenzuschreibungen ein struktureller Antagonismus ausgetragen, den sie nicht von innen heraus auflösen können.

Wenn, wie vor allem im ländlichen Raum zu beobachten, das kulturell dominante Identitätsangebot für Frauen eines ist, das auf der symbolischen Ebene das Mutter-Sein als „vollendete Form der Weiblichkeit“ (siehe Badinter 2010) imaginiert, und nicht Mütterlichkeit als eine Rolle innerhalb weiblicher Identität begreift, geraten Frauen in ein besonders wirkmächtiges Double-Bind. Anforderungen nach ständiger Verfügbarkeit der Mütterlichkeit konfliktieren mit der gleichzeitigen (ökonomischen und legistischen) Notwendigkeit zur Erwerbstätigkeit (Pflicht zur Arbeit) und dem Imperativ der Selbstverwirklichung im Beruf (Recht auf Arbeit). Die Pflicht zur Arbeit ist dabei sowohl in der symbolischen als auch der konkreten legistischen Ordnung fest verankert. Zwar sind die Rollenbilder für Männer und Frauen insgesamt in Bewegung, in unseren

¹ Siehe hierzu Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, Fassung vom 4.9.2019, Art. II, Abschnitt 1, § 9; nachzulesen unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008407>

Zentren beobachten wir allerdings starke Retrationalisierungs-Tendenzen in Bezug auf die familiäre Lebensgestaltung nach Geburt des ersten Kindes.

Selbstoptimierungsappelle

Dass die bestehenden Widersprüche nicht durch „Time-Management“, „bessere Bewerbung“ und „Vereinbarkeitskurse“ aufgelöst werden können, ist evident. Zur Lösung ist ein kollektiver Ansatz notwendig, der alle Generationen und Geschlechter miteinbezieht. In der konkreten Arbeit mit Arbeitssuchenden bedeutet das, sowohl die symbolische, die strukturelle als auch die individuelle Dimension spezifischer Problematiken zu erkennen, die Begrenzung individueller Machbarkeit zu erarbeiten und gleichzeitig die Energien auf jenen Bereich zu fokussieren, in dem die Person tatsächlich veränderungswirksam werden kann. Strukturelle Probleme zu individualisieren, verstärkt Versagenserleben; die Anerkennung von Widersprüchen, die die Einzelpersonen nicht verändern können, hat hingegen Entlastungswirkung. Auf der individuellen Ebene besteht die Möglichkeit, die eigenen Antwortmöglichkeiten auf Widersprüche zu erweitern und dabei die Vorstellungen über sich selbst zu hinterfragen: Dann sind die Voraussetzungen gut, die Selbstwirksamkeitserwartung (siehe Bandura 1977) zu erhöhen, die Orientierung auf ein growth-mindset (also eine Haltung, die an Veränderungsmöglichkeit glaubt, siehe Dweck 2017) zu fördern und durch Resonanz Erfahrung (siehe Rosa 2016) die Integrationschancen in den Beruf zu verbessern. Derart kann Ermächtigung, die sich ihrer Begrenzung bewusst ist, an die Stelle der rationalistischen Machbarkeitsillusion treten.

Ambivalenz zwischen Leistungsstolz und Verweigerungssehnsucht

Bleiben die arbeitsmarktpolitischen und philosophischen Widersprüche unberücksichtigt und ihre Unvereinbarkeiten unbenannt, können sie innerhalb der komplexen Triade von GeldgeberInnensystem/Bildungseinrichtung/Zielgruppe

veränderungswirksame Entwicklungsprozesse unterlaufen bzw. sabotieren. Die Antagonismen der Arbeitsgesellschaft wirken gleichzeitig als lustvolles Leistungsstreben („Ich hab's gemacht! Ich bin unersetzbar!“) und als Leistungsverweigerungssehnsucht („Heute würd' ich gerne Blau machen!“). Der Verweigerungssehnsucht liegt dabei weit häufiger Ablehnung gegen Fremdbestimmung und strukturelle Gewalt (Stichwort: Bürokratisierungseskalation) zugrunde als Widerstand gegen die Inhalte der Arbeit selbst. Mit der Unlust an der Arbeit werden immer auch Machtgefüge und das Leiden an ihnen verhandelt, ein Aspekt, dessen Bedeutung in der Diskussion um Arbeit stark unterschätzt wird und dem durch empathisches Verständnis als Voraussetzung für Veränderung zu begegnen ist. In einem relevanten Teil des medialisierten Diskurses wird die allgemeine, „normale“ Verweigerungssehnsucht ausgeblendet, „Fleiß“ mystifiziert und durch das Auspielen sog. „Leistungsträger“ = Erwerbstätige versus sog. „Systemprofiteure“ = „Faule“, Arbeitslose, „Langschläfer“, „Geflüchtete“ abgehandelt und somit zu einem individuellen Verhaltensproblem anstelle eines Verhältnisproblems minimiert. Zwischen Leistungsstolz und Verweigerungssehnsucht oszillieren zu können, stellt aber eine arbeitgesellschaftliche Überlebensnotwendigkeit dar. Denn um der „eskalatorischen Tendenz der Arbeit“ (Erhöhung der Arbeitsdichte pro Zeiteinheit; siehe Rosa 2013) standhalten zu können, sind nicht nur Anstrengungsbereitschaft und ständige Übererfüllung vonnöten, sondern gleichermaßen deren Kehrseite. Das ist eine paradoxe Bewältigungsanforderung: Wenn ich nicht „alles am Arbeitsplatz gebe“, droht die Gefahr, durch jemanden Tüchtigeren ersetzt zu werden; wenn ich nicht Leistung zurückhalte, droht Kräfteverschleiß und damit erst recht die Gefahr, meinen Arbeitsplatz auf Grund eines Burnouts zu verlieren (siehe Ottomeyer 1977). Techniken aus der „Work-Life-Balance“ als Antwort darauf einzusetzen, bleibt oberflächlich und läuft Gefahr, nun selbst zu einer inneren eskalatorischen Tendenz der Anforderungen beizutragen. Techniken² insinuiert, durch besseres Selbstmanagement die aktivierte Ambivalenz harmonisieren zu können, indem Wertehierarchisierungen vorgenommen und die „richtigen“ Entscheidungen für die unterschiedlichen Teilidentitäten getroffen werden.

2 Griech. techne – etwa Kunstfertigkeit; beinhaltet Planmäßigkeit, Zweckrationalität und Wiederholbarkeit

Sie zielen auf einen vordefinierten Zustand ab und basieren auf kausallogischer, instrumenteller Herangehensweise mit dem Zweck der Vereindeutigung. Den Grundwiderspruch, die Ambivalenz selbst, können Techniken aber genau deshalb nicht lösen, weil die Entscheidung für eine Technik bereits eine Entscheidung für ein Ziel erfordert, während in der Ambivalenz genau die Uneindeutigkeit der Wertigkeiten zum Tragen kommt. Aktivierte Ambivalenz markiert zunächst eine Unterbrechung, ein „Nein“. Anders gesagt: Dort, wo Ambivalenzen wirken, ziehen sie Handlungsprobleme bis hin zu Handlungsunfähigkeit in dem von ihr betroffenen Bereich nach sich. Der Bereich des Uneindeutigen, Unlogischen braucht zunächst Würdigung, nicht Negierung durch methodische Auflösungsverfahren. Dazu bedarf es einer Haltung, die dem Sowohl-als-Auch“ anstelle des „Entweder-Oder“ (siehe Derrida) und dem „Und“ statt dem „Aber“ Raum gibt. Das heißt, das Verbindende und das Gleichzeitige über Linearität, Entgegensetzung und Verwerfung zu stellen und sich damit einem kontingenten Erfahrungsraum zu öffnen, der Ambiguität zulässt. Das merkwürdige Paradox des Lebens ist, dass wir uns dann ändern können, wenn wir uns als die akzeptieren, die wir sind (siehe Rogers 2012).

Abspaltung bedroht gesellschaftlichen Zusammenhalt

Die gesellschaftlichen Widersprüche, die in den einzelnen als Ambivalenzen wirksam werden, können für die soziale Kohäsion dann existenzbedrohlich werden, wenn eine hohe Anzahl an Personen die eigene Verweigerungssehnsucht verleugnet und auf andere projiziert, auf die Gruppe jener, die „wirklich nicht wollen“, die sich „nicht genug anstrengen“, immer unter der Annahme, sich des eigenen ungewollten Selbst (undesired self, siehe Ogilvie 1987) projektiv im Fremden/Anderen entledigen zu können. Erwerbsarbeitslose sind dabei in Zeiten erhöhten Konkurrenzdrucks wegen ihrer existenziellen Abhängigkeit besonders vulnerabel. Der eine, den man kenne, der wirklich nicht bereit sei, zu arbeiten, wird zur anekdotischen Referenz für eine ganze Gruppe, die gleichzeitig heterogener nicht sein könnte. Die kollektive Abwertung erfüllt eine zweifache Funktion: Sie soll das eigene niedrige Selbstwertgefühl retten, indem andere auf

einen Platz weit unter einer/m selbst verwiesen werden, und sie hilft vorübergehend dabei, die Kontrollillusion über den eigenen Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten. Weil man sich selbst ja anstrengt, leistungsbereit ist, „morgens aufsteht“, über das Notwendige hinaus engagiert ist, wird man nicht von Arbeitsplatzverlust betroffen sein. Die Spaltung kann die eigene diffuse Zukunftsangst aber nur kurz in Schach halten. Eine weit wirkungsvollere Antwort auf diese Angst, als die Kontrolle der „Faulen“ einzuklagen, besteht darin, Ambivalenztoleranz und Bedingungen für Vertrauen zu schaffen. Wir als Verein zb tun das, indem wir vor allem auch die Struktur unserer Angebote darauf ausrichten, den größtmöglichen Handlungs- und Gestaltungsspielraum für unsere Klientel zu gewähren.

Verein zb zentrum für beratung

Der Verein zb zentrum für beratung ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation, die seit 1988 Beratungs-, Bildungs- und Empowermentangebote im arbeitsmarktpolitischen Kontext an derzeit 15 Orten in Niederösterreich entwickelt und durchführt. Übergeordnetes Ziel dabei ist, überwiegend erwerbsarbeitslose Personen bei der Erweiterung ihres Handlungsspielraums in Bezug auf die Entwicklung beruflicher Perspektiven zu unterstützen, den Einstieg in einen bezahlten Job zu ermöglichen sowie einen Beitrag zur Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu leisten. Pro Jahr konsultieren uns ca. 3.500 Männer und Frauen aus allen Altersgruppen und Bildungsschichten. Die arbeitsmarktpolitischen Angebote werden aus Mitteln des Arbeitsmarktservice Niederösterreich finanziert.

Das Frauenberufszentrum als Beispiel humanistisch orientierter Handlungspraxis

Eines der Angebote des Vereins zb ist das Programm „Frauenberufszentrum“, jährlich nehmen bei zb zentrum für beratung etwa 1.000 Frauen an drei Orten (Schwechat, Krems und St. Pölten) daran teil. Wir pilotierten das Programm 2011 im Auftrag des und in enger Kooperation mit dem AMS für Niederösterreich und entwickelten es seither kontinuierlich weiter. Es werden in ganz Österreich Frauenberufszentren mit unterschiedlichen

konzeptuellen Ausprägungen von verschiedenen Trägern durchgeführt. Unser Konzept ist der Sukkus aus mehr als 30-jähriger Feldkompetenz und gleichsam unser „best of“. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen, die Integrationserfolge und die Zufriedenheit der AMS-BeraterInnen bestätigen uns darin.

Die Teilnehmerinnen des Frauenberufszentrums

In diesem Programm geht es um das persönliche Wachstum der Teilnehmerinnen in Bezug auf ihre berufliche Integration, und zwar jenseits von Problemfestschreibungen. Vordergründige Gemeinsamkeiten haben die Teilnehmerinnen zunächst nur hinsichtlich des Fehlens bezahlter Arbeit und ihrer Geschlechtszugehörigkeit. Eine bedeutende Gemeinsamkeit zeigt sich allerdings darüber hinaus im Erleben der gegenwärtigen Situation: Die meisten schildern zu Beginn Symptome von Inkongruenz zwischen ihren Bedürfnissen und ihren Möglichkeiten und beschreiben den Verlust eines stabilen Selbstwertgefühls. Zunehmend mehr Menschen, die zu uns geschickt werden, leiden außerdem unter gesundheitlichen Folgen sozialer Entfremdung, wir stellen einen Anstieg krankheitswertiger Diagnosen fest, durchaus bis in den psychiatrischen Bereich. Das heißt, unsere Gruppen sind durch große Heterogenität geprägt und deren Teilnehmerinnen haben bisweilen stark divergierende Bedürfnisse. Um diesen fachlich und menschlich adäquat begegnen zu können, haben wir ein Konzept differenzierter Settings erarbeitet.

Differenz und Verbundenheit erleben

Wesentlich im zb zentrum für beratung ist die Verbindung von individueller Arbeit und Gruppenkontext. Beziehungsorientierung und soziale Einbindung sind ein Schlüsselement unseres Ansatzes. In einer (nach gruppentheoretischem Verständnis) „echten“ Gruppe entsteht ein Erfahrungsraum, der die eigenen Kompetenzen, Wünsche und Potenziale spürbar werden lässt und der es ermöglicht, über die eigenen Beschränkungen hinauszuwachsen – in Kontakt zu sich selbst und in Begegnung mit anderen, als Ich in der Gemeinschaft anderer. Das

Erleben von Verbundenheit und die Erfahrung von Anerkennung und Wertschätzung werden von den Teilnehmerinnen in unseren Zentren am häufigsten als veränderungswirksame Faktoren benannt. Wir verstehen unseren personenzentrierten Ansatz als Beitrag zur Förderung ganzheitlichen Erlebens und gemeinschaftlichen Handelns und damit als Antwortmöglichkeit auf die zunehmende gesellschaftliche Polarisierung. Innerhalb eines auf Ganzheitlichkeit orientierten Settings kommen Erfahrungen aus der humanistischen Psychologie und Pädagogik, der personenzentrierten Encounterbewegung, der Ökonomie und der Genderforschung zur Anwendung. Es geht um einen Ort der Begegnung, der es den Frauen ermöglicht, sich jenseits der Einengungen durch hegemoniale Geschlechterzuschreibungen in ihren vielfältigen Rollenidentitäten zu erfahren, als ein „Ich im Wir“. Die frauenspezifische Ausrichtung ist, bei aller Hoffnung auf eine Überwindung der Geschlechtersegregation, dabei immer noch notwendig, weil der Gender-Bias für Frauen und Männer unterschiedliche Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt nach sich zieht.

Struktur bestimmt inhaltliche Möglichkeiten

Wir haben ein jahresdurchgängiges Angebot, in dem sich die Teilnehmerinnen während der Dauer von 5 bis 15 Wochen aus einer Vielfalt an Settings (Einzelberatung, Peergroups, Plena, Workshops, Walk and Talk, Praktika, externe Weiterbildung, Recherchewerkstatt) ihr persönliches Programm im Rahmen einer vorgegebenen Mindeststundenanzahl frei und relativ kurzfristig zusammenstellen können. Der Zeitpunkt des Einstiegs ist nach Maßgabe freier Plätze jederzeit möglich, das heißt, wir arbeiten mit heterogenen Gruppen, die über biografische Diversität hinaus in ihrer Zusammensetzung stark wechseln. Workshops finden täglich als thematisch in sich abgeschlossene Halbtages-Blöcke statt, und zwar aus den Bereichen Persönlichkeitsbildung, Perspektivenentwicklung, Gesundheitsförderung und Bewerbungsunterstützung. Die Teilnehmerinnen sind gefordert, laufend Teilnahmeentscheidungen zu treffen, das heißt, sie müssen sich für jeden Workshop anmelden. Die Referentinnen sind Fachfrauen aus verschiedenen Disziplinen und wechseln im Rahmen eines Durchganges täglich,

dadurch wird eine größtmögliche Vielfalt an Impulsen, Zugängen und Role Models gewährleistet. Der größte Teil unserer Teilnehmerinnen ist aufgrund dieser Vielfalt bestrebt, alle Gruppenangebote zu nutzen, mit der Thematik des Nicht-Wollens sind wir nicht oder nur selten konfrontiert; die Motivation im FBZ ist durch diese Struktur zumeist überdurchschnittlich hoch.

Monitoring der absolvierten Inhalte

Diese Struktur fordert von den einzelnen, die Verantwortung für ihre Lern- und Entwicklungsprozesse wahrzunehmen, und sie gibt ihnen vor allem auch die Freiheit dazu. Zur Unterstützung wird ein sog. Teilnehmerinnenpass ausgegeben, in dem die Teilnehmerinnen alle absolvierten Teile eintragen und gegenzeichnen lassen. Das unterstreicht die eigenverantwortliche Zusammenstellung des Stundenplans und ermöglicht gleichzeitig das Monitoring der individuellen Lernfortschritte im Rahmen der Einzelberatung. Wir legen dieser Vorgangsweise die Annahme zugrunde, dass unsere Teilnehmerinnen ein genuines Interesse daran haben, ihre Zeit sinnvoll zu gestalten; die anfängliche Sorge, die Teilnehmerinnen würden mit dem Dokument unzuverlässig umgehen und die Struktur daher für uns schwer administrierbar sein, erwies sich als unbegründet. Vertrauen fördert das Bedürfnis, Verantwortung zu übernehmen – erst Misstrauen und Kontrollfixierung wirken in die andere Richtung.

Haltung der Ergebnisoffenheit

Wir setzen auf eine prozessorientierte, ergebnisoffene und wertschätzende Grundhaltung und darauf, dass eine förderliche Beziehung Veränderung bedingt. Im Kontext des AMS mit seiner detaillierten Ziel- und Zahlenarchitektur ist „Ergebnisoffenheit“ kein leicht durchzusetzender Ansatz. Ergebnisoffenheit beschreibt jedoch nicht die Abwesenheit von Zielen, sondern die grundsätzliche Offenheit dafür, dass unsere Teilnehmerinnen in den Beratungsprozessen im Vertrauen auf die Aktualisierungstendenz (siehe Rogers 2012) unorthodoxe Lösungen entwickeln können, an die wir und sie selbst zu Beginn gar nicht gedacht hätten. Dafür

ist es notwendig, den Prozess nicht von seinem vordefinierten, erwünschten Ende her zu gestalten, im vorgeblichen Wissen um das „richtige“ Ergebnis, sondern zu akzeptieren, dass die Teilnehmerin selbst die Expertin für ihre Perspektivengestaltung ist. Im Fokus dieser Haltung steht die ganze Person mit ihren jeweiligen Bedürfnissen und Möglichkeiten: Die Tatsache der Arbeitslosigkeit an sich konstituiert ja noch keine ausreichende Problembeschreibung, um verpflichtende Inhalte für alle zu rechtfertigen – auch nicht im Bereich Persönlichkeitsbildung. Dieser Ansatz ist meines Erachtens insofern radikal in der gegenwärtigen arbeitsmarktpolitischen Bildungslandschaft, als er an der Souveränität und am Bedürfnis der einzelnen nach sinnstiftender Gestaltung und vor allem an Freiwilligkeit ansetzt.

Freiwilligkeit und Verbindlichkeit

Es kann nicht deutlich genug betont werden, dass Wahlfreiheit die Teilnahmeentscheidung fördert – es ist erst der innere Freiheitsraum, gegebenenfalls auch „Nein“ sagen zu können, der es ermöglicht, sich ganz auf etwas einzulassen; andernfalls geht die gesamte Energie in der Abwehr der Zumutung der Fremdbestimmung auf. *„Das Ich hat im Nein-sagen sein stärkstes Selbstwirksamkeitserlebnis. Milieus oder Organisationen, die das Nein des Einzelnen nicht zulassen, gelten zu Recht als freiheitsberaubend und identitätszerstörend“* (Bude 2014, Pos 294).

Freiwilligkeit ist nicht mit Impuls-geleiteter Unverbindlichkeit zu verwechseln: Freiwilligkeit meint, sich bewusst und in Akzeptanz der Rahmenbedingungen für etwas zu entscheiden und für diese Entscheidung Verantwortung zu übernehmen (in Anlehnung an Kants Freiheitsbegriff), einschließlich der unbequemen Aspekte. Die Befürchtung, Freiwilligkeit und Wahlfreiheit innerhalb des Programms würden dazu führen, dass jene, „die es am dringendsten brauchen“, nicht teilnehmen würden, ist unbegründet. Freiwilligkeit führt signifikant häufiger zu einer Teilnahmeentscheidung als die Vorschreibung eines Programms. Es sind in Übertragung der Prinzipien der Salutogenese drei Parameter, die realisiert sein müssen: Die Inhalte müssen relevant sein, sie müssen verständlich sein und sie müssen in der Lebenswelt der Lernenden

aktiv als sinnhaft erkannt werden. Diese Parameter müssen die Lernenden für sich umsetzen können, und dazu muss es die Möglichkeit einer bewussten Entscheidung geben.

Herausforderungen

So sehr das Konzept von den Teilnehmerinnen als hilfreich und motivationsfördernd beschrieben wird³, ist der Anspruch, größtmögliche Freiheit und Eigenverantwortung gewährleisten zu wollen, herausfordernd. Zum einen gibt es administrative Anforderungen durch das GeldgeberInnensystem – z.B. Anwesenheitskontrolle und Mindeststundendauer, aber auch die Notwendigkeit der Berichtlegung. Zum anderen bedarf es, um echte Wahlmöglichkeiten zu offerieren, einer kritischen Mindestgröße an Teilnehmerinnen; bei unserer Struktur liegt die Untergrenze bei 180 bis 200 Personen im Jahr. Der laufende und nur bedingt vorplanbare Einstieg von Teilnehmerinnen ist sowohl pädagogisch als auch für die Gruppenkohäsion fordernd. Wir antworten im Wesentlichen auf zwei Ebenen darauf: Einerseits im Rahmen eines niederschweligen Peersystems, das die Beziehungen unter den Teilnehmerinnen zu festigen hilft; andererseits durch fundierten fachlichen Austausch auf Teamebene, um auf Gruppendynamische Besonderheiten und inhaltliche Notwendigkeiten in den Teilnehmerinnen-Plena reagieren zu können. Die Gruppe selbst wird damit zum Schlüsselement, Autonomie, das Wahrnehmen eigener Expertise und Vernetzung werden gestärkt. Gleichzeitig erfordert diese Struktur von den Teilnehmerinnen ein Mindestmaß an Organisationsfähigkeit – Personen, die ausgeprägte Sicherheit, personelle Kontinuität und sehr klare strukturelle Vorgaben brauchen, können sich mit dem Grad an Gestaltungsmöglichkeiten schwer tun. Die Qualifikation der Teammitglieder schließlich ist ein weiterer Schlüsselfaktor: Sie verfügen über fundierte psychosoziale Ausbildungen, teilweise auch psychotherapeutische Kompetenz, um auf komplexe Gruppendynamiken und auf individuelle Problemsituationen adäquat reagieren zu können. Abgesehen von der jeweiligen inhaltlichen Fachkompetenz brauchen sie die Fähigkeit, sich auf neue

Gruppen unmittelbar einstellen zu können, einen förderlichen Rahmen halten zu können, Gelassenheit und Vertrauen, Ambiguitäts- und Ambivalenztoleranz in Bezug auf Ziellogikkonflikte und allem voran die Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Konklusion

Komplexität und Ambivalenz werden durch verordnete Eindeutigkeit und Entscheidungsappelle nicht außer Kraft gesetzt. Vertrauen als „Konstituens der Moderne“ (siehe Reemtsma 2013) reduziert Komplexität (siehe Luhmann 2000). Vertrauen bedeutet, sich darauf zu verlassen, dass andere die Verantwortung für ihre eigenen Angelegenheiten übernehmen und das auch können, durch den Akt des Vertrauens wird also eine bestimmte Kontrollvorstellung aufgegeben. Die Schwierigkeit, Aufgaben zu delegieren, die so viele Personen kennen, ist ihrem Wesen nach eine Vertrauenskrise („Ich muss alles selber machen, wenn es richtig sein soll!“). Kontrollfixierung aber negiert durch Standardisierung und Verdächtigung Komplexität, Vieldeutigkeit, Ambiguität und Ambivalenz. Vertrauen schafft die Voraussetzung, Differenz anerkennen zu können, ohne sie gleich als Vernichtungsdrohung für das eigene Ich verstehen zu müssen. Den Grundsatz, dass „Vertrauen gut, aber Kontrolle besser“ sei, halte ich für problematisch: Vertrauen haben zu können, ist besser, als Kontrollsysteme einsetzen zu müssen. Kontrolle ist dort unabdingbar, wo es noch keine ausreichenden Bedingungen für Vertrauen gibt, und um fehlerhafte Prozesse und Verzerrungen innerhalb eines Systems auffinden zu können, aber Kontrolle kann diese nicht verhindern. Statt immer ausgeklügeltere Überwachungs- und Kontrollmechanismen für „Unwillige“ zu erfinden, denen immer ausgeklügeltere Strategien zu deren Unterlaufung folgen, gälte es, in der Bildungsarbeit mit erwerbslosen Menschen generell ein System zu etablieren, in dem die Bedingungen für gerechtfertigtes Vertrauen vertieft werden und in dem Widersprüche und Ambivalenzen nicht tabuisiert werden.

Wir bemühen uns darum, indem wir strukturelle Rahmenbedingungen schaffen, indem wir gemäß

³ Auf <http://www.zb-beratung.at/nc/angebot/frauenberufszentrum/uebersicht.html#c335> sind Feedbacks der Teilnehmerinnen veröffentlicht und können nachgelesen werden.

unserem humanistischen Menschenbild auf die Aktualisierungstendenz der Teilnehmerinnen setzen und indem wir den echten Anliegen und Bedürfnissen, die sich hinter Inkongruenzen zeigen, empathisch begegnen. Erst dann können Ambivalenzen bearbeitbar werden. Hellhörig für pluralistische Verortungsmöglichkeiten in der Arbeitsgesellschaft und sensibel für die eigenen arbeitsweltlichen Statusbedürfnisse und Angstabwehrmechanismen zu sein, ist dafür eine hilfreiche, wenn nicht notwendige Grundhaltung. Ein humanistischer personenzentrierter Ansatz, der die/den BeraterIn/ReferentIn in ihrer/seiner personalen Dimension

miteinschließt, bietet hierfür geeignete Anknüpfungspunkte. Eine sich selbst gegenüber freundliche Grundhaltung, die mehr neugierig als abwehrend ist und die Widersprüche akzeptiert, ohne sie gleich auslöschen zu wollen, halte ich dabei für einen guten und zugleich schweren Anfang. In der personenzentrierten Bildungsarbeit gilt es, Raum für personale Begegnung (im Sinne von Martin Buber, Carl Rogers, Peter Schmid) bereitzustellen, deren Gelingen sich in Resonanzbeziehungen (im Sinne von Hartmut Rosa) ausdrückt. Das hat weit mehr mit Kreativität zu tun als mit der Planung der Abfolge von Arbeitsschritten und Methodiken.

Literatur

AMS – Arbeitsmarktservice Österreich (2012): BEMO – Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen. AMF/3-2012. Online im Internet: <http://arbeitplus.at/wordpress/wp-content/uploads/2012/07/BRL-Aus-und-Weiterbildungsbeihilfen-2012.pdf> [Stand: 2019-09-15].

Arnold, Rolf/Schübler, Ingeborg (2018): Ermöglichungsdidaktik: Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen. Baltmannsweiler: Schneider.

Badinter, Elisabeth (2010): Der Konflikt. Die Frau und die Mutter. München: C.H.Beck.

Bandura, Albert (1977): Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In: Psychological Review 84 (2).

Buber, Martin (2006): Das dialogische Prinzip: Ich und Du. Zwiesprache. Die Frage an den Einzelnen. Elemente des Zwischenmenschlichen. Zur Geschichte des dialogischen Prinzips. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.

Bude, Heinz (2014): Gesellschaft der Angst. E-Book. Hamburg: Hamburger Edition.

Dweck, Carol (2017): Mindset: Changing The Way You think To Fulfil Your Potential. Boston, US: Little, Brown and Company.

Frayne, David (Hrsg.) (2019): The work cure. Critical essays on work and wellness. Monmouth, UK: pccs books.

Gorz, André (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Zürich: Rotpunktverlag.

Luhmann, Niklas (2000): Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. Stuttgart: UTB.

Madörin, Mascha (2013): Care Ökonomie? Offene Fragen und politische Implikationen. Im Gespräch mit Tove Soiland. In: Denknetz Jahrbuch, S. 84-98. Online im Internet: http://www.denknetz.ch/wp-content/uploads/2017/07/Care_Okonomie._Gesprach_im_Jahrbuch_2013.pdf [Stand: 2019-09-15].

Ogilvie, M. Daniel (1987): The Undesired Self: A neglected Variable in Personality Research. In: Journal of Personality and Social Psychology 52 (2), S. 379-385.

Ottomeyer, Klaus (1977): Ökonomische Zwänge und menschliche Beziehungen. Hamburg: rororo.

Rizq, Rosie (2019): Perverting the course of therapy: IAPT and the fetishisation of governance. In: The Industrialisation of Care: Counselling, psychotherapy and the impact of IAPT. Monmouth, UK: pccs books, S. 189-208.

Reemtsma, Jan Philipp (2013): Vertrauen und Gewalt. Versuch über eine besondere Konstellation der Moderne. Hamburg: Hamburger Edition.

Rogers, Carl (2012): Entwicklung der Persönlichkeit. Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten. Stuttgart: Klett-Cotta.

Rosa, Hartmut (2013): Beschleunigung und Entfremdung. Berlin: Suhrkamp.

Rosa, Hartmut (2016): Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung. Berlin: Suhrkamp.

Schmid, Peter F. (1996): Personenzentrierte Gruppenpsychotherapie in der Praxis: Die Kunst der Begegnung. Paderborn: Junfermann.

Schwartz, Barry (2015): Why we Work. London, UK: Simon & Schuster.

Weber, Max (2016 [1904-05]): Die protestantische Ethik und der „Geist“ des Kapitalismus: Neuauflage der ersten Fassung von 1904-05. Wiesbaden: Springer.



Foto: K. K.

Mag.^a Krista Susman

kristasusman@me.com
+43 (0)676 84841013

Krista Susman ist Historikerin, Pädagogin, Erwachsenenbildnerin, personenzentrierte Supervisorin und Organisationsentwicklerin; Geschäftsführerin des Vereins zb zentrum für beratung. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind u.a.: Arbeit und Gesellschaft, Geschlechterdifferenz, Inklusionsstrategien, Gruppe und Individuum, personenzentrierte Beratung und Gruppenleitung. Seit über 23 Jahren ist sie in der Entwicklung und Durchführung von Konzepten in Bereich der Arbeitsmarktintegration tätig.

The Consequences of the Implicit Conceptions of the Human Being in Adult Education for the Labour Market

Abstract

This article reflects the contradictions, tensions and ambiguities that characterize the currently dominant discourse on the topics of work and education. It takes up the question of what conception of a human being forms the basis for the actions taken in educational policy for the labour market and what consequences emerge for individuals on the labour market and on those who remain outside. The association zb zentrum für beratung takes a person-centred approach that is characterized by process orientation, open-endedness and voluntary participation. As the author explains, the fact of unemployment in itself does not describe the problem sufficiently enough to justify mandatory content for everyone – and this is also true in the area of personal development. What is required is not organizing the process starting with its predefined, desired end and ostensible knowledge of the „right“ result but rather accepting that the participant herself is the expert in creating her own perspectives. It concludes by pleading for recognizing ambiguities instead of wishing to deny or obliterate them and for prioritizing trust over control. (Ed.)